



## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### MUNICIPAL

#### A CORUÑA

##### Concellería de Igualdade, Benestar Social e Participación

*Aprobación do IV Plan de igualdade do persoal do Concello da Coruña*

##### ANUNCIO

##### APROBACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE DO PERSOAL DO CONCELLO DA CORUÑA.

Que a Xunta de Goberno Local, en sesión ordinaria celebrada o 10 de maio de 2023 adoptou, o seguinte acordo:

- 1.–Aprobar o IV Plan de Igualdade para o persoal do Concello da Coruña (2023-2027) (código de verificación OE506Q3K302V626TOX05) coa finalidade de seguir afianzando na cultura interna do concello o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, que se achega no presente expediente.
- 2.–Proceder a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e difusión do mesmo entre todo o persoal municipal e a súa representación legal, dando resposta ao principio de transparencia na implantación dun plan de igualdade recollido no artigo 47 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- 3.–Proceder ao rexistro do IV Plan de Igualdade para o persoal do Concello da Coruña (2023-2027) segundo o disposto na Resolución de 16 de marzo de 2023, da Secretaría de Estado de Función Pública.

Aos efectos de dar cumprimento ó establecido no apartado 2 do devandito acordo, publícase o presente anuncio para a publicidade do IV Plan de Igualdade do personal do Concello da Coruña.

A Coruña 15 de maio de 2023

A Directora de Área de Igualdade, Benestar Social e Participación

Carmen Pita Seijas.

## IV PLAN DE IGUALDADE PARA O PERSOAL MUNICIPAL DO CONCELLO DA CORUÑA

Índice

SAÚDA CONCELLEIRA/ALCALDESA

PRESENTACIÓN

FASES DE ELABORACIÓN E METODOLOXÍA

MARCO NORMATIVO

ÁMBITO DE ACTUACIÓN E VIXENCIA

PRINCIPIOS REITORES

OBXECTIVOS E LIÑAS DE ACTUACIÓN

ESTRUTURA

LIÑAS ESTRATÉXICAS DE ACTUACIÓN

PLAN DE ACCIÓN

- Liña 1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero
- Liña 2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna
- Liña 3. Formación en materia de igualdade
- Liña 4. Igualdade retributiva
- Liña 5. Conciliación e corresponsabilidade
- Liña 6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais
- Liña 7. Prevención do acoso e actuación fronte a violencia de xénero e outras violencias machistas
- Esquema do Plan de Acción

Liña 1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero

Liña 2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna

Liña 3. Formación en materia de igualdade

Liña 4. Igualdade retributiva

Liña 5. Conciliación e corresponsabilidade

Liña 6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais

Liña 7. Prevención do acoso e actuación fronte a violencia de xénero e outras violencias machistas

SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO IV PLAN

BIBLIOGRAFÍA

## SAÚDA CONCELLEIRA/ALCALDESA

A loita pola igualdade das mulleres é o maior motor de cambio social no noso país. A conquista da igualdade é un traballo diario, constante, en todos os ámbitos: o educativo, o laboral, o da corresponsabilidade no fogar, o dos cuidados...

Cómpre ser conscientes que, se ben imos conquistando dereitos e acadando grandes logros, aínda queda moito por facer en materia de igualdade e na erradicación da violencia de xénero e outras violencias machistas. De aí que as Administracións debamos ser un exemplo a seguir na integración da perspectiva de xénero en todos os ámbitos de traballo, constituíndose nun modelo de referencia para as entidades do tecido empresarial e asociativo e, en definitiva, a cidadanía no seu conxunto.

Acadar unha igualdade real, plena e efectiva entre mulleres e homes deber ser un dos grandes obxectivos da nosa sociedade pois, sen igualdade, non hai xustiza social. E, para isto, o papel das Administracións é fundamental.

Dentro das Administracións, a participación das mulleres no cadro de persoal é notorio. No caso concreto do Concello da Coruña, a súa participación foi incrementándose ano tras ano, ata acadar unha presenza equilibrada, á par que os homes.

Desde a aprobación do noso I Plan de Igualdade, as experiencias e coñecementos acumulados ao longo dos anos permítenos mellorar e facer máis eficiente a nosa actuación. A integración do principio de igualdade de oportunidades require dun traballo continuo e conxunto, adaptado e axeitado a cada momento, e ao devir da sociedade e da propia institución.

Desde o Concello da Coruña continuamos a desenvolver políticas e accións que poidan converterse en pedras angulares, que faciliten o camiño cara unha maior igualdade. Mostra disto é a aprobación deste IV Plan de Igualdade para o Persoal Municipal do Concello da Coruña, que abrangue o período 2023-2027, e ten como finalidade seguir avanzando na incorporación do principio de igualdade de oportunidades entre o persoal municipal, potenciando o mainstreaming de xénero e involucrando a todas as áreas e departamentos municipais.

O contido deste IV Plan de Igualdade para o Persoal Municipal do Concello da Coruña, froito dun proceso participativo dirixido ao conxunto do persoal municipal, busca dar resposta aos aspectos de mellora detectados na diagnose realizada a través dun Plan de Acción Estratéxico que involucra ao persoal municipal de todas as áreas.

Neste senso, o compromiso do goberno do Concello da Coruña é o de seguir avanzando na consecución do principio de igualdade de oportunidades, tanto dentro da propia institución como de cara á cidadanía.

Grazas polo vosa labor e compromiso, o cal desexamos redunde en acadar maiores niveis de igualdade e equidade.

Sen vós, este IV Plan de Igualdade non sería posible.

## PRESENTACIÓN

A igualdade é un dereito humano fundamental e, como tal, un valor central para a consecución dunha sociedade democrática e sostible. A igualdade de xénero e de oportunidades entre mulleres e homes é un pilar necesario para garantir os nosos dereitos. Así e todo, o progreso cara unha igualdade real camiña paseniño, pero sen pausa. Tal e como recollen os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible, reducir as desigualdades e garantir que ninguén quede atrás é fundamental para a consecución dun mundo máis xusto, máis igualitario.

É necesario ter en conta que os avances neste eido están directamente relacionados cos esforzos e o compromiso por parte das institucións e a sociedade para a detección das desigualdades existentes entre mulleres e homes e a posterior posta en marcha de políticas estratéxicas de igualdade dirixidas á súa corrección.

O Concello da Coruña, como Administración Pública, ten a obriga de respectar e traballar en favor da igualdade, como así o determina o mandato constitucional e as leis vixentes a nivel internacional, estatal e autonómico. O Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público na súa disposición adicional sétima en referencia aos Plans de igualdade recolle que:

1. As Administracións Públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

2. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as Administracións Públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade a desenvolver no convenio colectivo o acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, en termos previstos no mesmo.

O compromiso do Concello coa igualdade atópase ademais materializado na normativa interna, a través da Ordenanza Municipal da Coruña para a Igualdade na Diversidade, do ano 2019, que dedica o seu Capítulo III ao Plan de Igualdade Municipal. Por outra banda, a Instrución de Transversalidade de Xénero, do ano 2016 serve tamén como instrumento de eliminación de situacións de discriminación, propoñendo no seu punto cuarto os seguintes criterios para a transversalidade:

- Comunicación incluínte e non sexista.
- Recollida de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes.
- Promoción da igualdade en contratos, subvencións e convocatorias públicas.
- Promoción da igualdade no acceso e utilización dos servizos municipais.
- Formación municipal para a igualdade de xénero.
- Formación municipal en metodoloxías colaborativas e participativas.
- Informes de impacto de xénero.

Así, o Concello da Coruña vén de elaborar o seu IV Plan de Igualdade para o persoal municipal respondendo ao seu compromiso adquirido co principio de igualdade entre mulleres e homes. Con este Plan, busca continuar avanzando na consecución da igualdade real e efectiva das traballadoras e traballadores municipais, pois o cadro persoal é un dos piares fundamentais na acción de goberno.

Un Plan de igualdade é un instrumento cuxo obxectivo é traballar en prol da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes defíneo no seu artigo 46 como “un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados”.

O IV Plan de Igualdade para o persoal municipal do Concello da Coruña está constituído por unha serie de medidas de acción dirixidas ao persoal que traballa neste Concello coa finalidade de seguir transformando a cultura interna da organización e que a igualdade entre mulleres e homes sexa fundamental nas relacións humanas e na xestión dos recursos, contribuíndo á xustiza social no eido municipal.

Moitas das medidas e accións contempladas nos anteriores Plans supuxeron un importante avance en materia de igualdade. Algunhas delas, seguen a precisar de continuidade para que se consoliden na estrutura de traballo e na xestión municipal dos recursos. Outras, foron deseñadas a partir da detección de necesidades na diagnose realizada para a elaboración deste IV Plan.

Así, coa elaboración deste IV Plan búscase dotar ao Concello da Coruña dun novo marco de actuación para que a cultura organizativa continúe a ser un valor central desde o Concello.

Tanto a diagnose como o IV Plan xorden dun proceso participativo no que se traballou co persoal municipal -especialmente das áreas de Igualdade e Recursos Humanos- coa finalidade de recoller as percepcións de todo o cadro de persoal municipal, as súas visións, suxestións, necesidades e problemáticas. Estas achegas definiron as prioridades e a optimización dos recursos, os obxectivos que se perseguen e a planificación das medidas a desenvolver nos próximos anos.

O proceso de elaboración do presente IV Plan de Igualdade iniciouse coa constitución da Comisión Negociadora, conformada polo persoal do Concello e a representación sindical. Como resultado deste traballo, preséntase o IV Plan de Igualdade para o persoal municipal do Concello da Coruña.

#### **FASES DE ELABORACIÓN E METODOLOXÍA**

O IV Plan de Igualdade para o persoal municipal do Concello da Coruña desenvolveuse nunha sucesión de fases, empregando diferentes técnicas e ferramentas metodolóxicas para, por unha banda, optimizar a recollida de información e, pola outra banda, favorecer a participación do persoal municipal.

Así, as principais fases na elaboración do IV Plan foron as seguintes:

##### **1. Compromiso do Concello da Coruña**

Como primeiro paso para a elaboración do IV Plan de Igualdade do persoal municipal do Concello da Coruña, a Administración municipal e as forzas sindicais presentes na mesma, adoptaron o compromiso de seguir traballando para integrar a igualdade de trato e oportunidades no organismo municipal. Así se comunicou a todo o cadro do persoal municipal, informándolle do inicio do procedemento.

##### **2. Constitución da Comisión negociadora**

Ao tempo, constituíuse a Comisión Negociadora conformada por representantes do Concello da Coruña e das distintas forzas sindicais, e deuse a coñecer a todo o cadro de persoal a posta en marcha dos traballos para a elaboración do IV Plan.

### 3. Investigación

Analizáronse os anteriores Plans de Igualdade do Concello e os diferentes informes de avaliación sobre a súa implementación. Á vez, realizouse unha revisión do marco normativo vixente, planificando a elaboración do IV Plan aos requirimentos normativos actuais, e unha análise das principais fontes de información estatísticas e documentais.

### 4. Recompilación de información

Recolleuse información a partir da aplicación de cuestionarios entre o cadro de persoal municipal e das reunións técnicas con axentes chave do Concello das áreas de Igualdade e Recursos Humanos.

### 5. Realización da diagnose

Nesta fase, analizáronse os datos cuantitativos e cualitativos obtidos a partir dos cuestionarios e as entrevistas arredor dos seguintes aspectos:

- Características socio-demográficas e socio-laborais do persoal municipal;
- Acceso ao emprego e provisión a postos de traballo;
- Procesos de selección e contratación;
- Clasificación profesional;
- Promoción profesional;
- Formación no posto de traballo;
- Condicións de traballo e retribucións económicas;
- Conciliación e corresponsabilidade;
- Representación de mulleres e homes nos diferentes departamentos;
- Saúde laboral e prevención de riscos;
- Políticas de prevención do acoso sexual e por razón de sexo;
- Emprego da linguaxe e a comunicación.

Tras a análise realizada, redactouse unha diagnose onde se recolleron os resultados obtidos, as principais problemáticas e necesidades detectadas a traballar no IV Plan.

### 6. Deseño das medidas e accións

Definíronse os obxectivos xerais e específicos e as medidas a desenvolver para darlles resposta. Respecto a estas últimas, elaboráronse fichas para cada unha das medidas, os indicadores de seguimento e avaliación, a calendarización para a súa execución e as áreas responsables de facelo, así como unha serie de pautas para o seu seguimento e avaliación.

### 7. Redacción do IV Plan de Igualdade

Elaboración e aprobación do documento final do IV Plan de Igualdade.

## MARCO NORMATIVO

A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos e instrumentos xurídicos desenvolto a nivel internacional, estatal, autonómico e local, que obrigan ás Administracións públicas de todos os niveis territoriais a traballar na erradicación das discriminacións que dificultan acadar dun xeito real e efectivo a igualdade entre mulleres e homes.

#### Ámbito internacional

A nivel internacional, son múltiples os tratados internacionais sobre dereitos humanos que recollen o principio de igualdade como pilar fundamental. Destacando neste ámbito a Axenda 2030. Obxectivos de desenvolvemento Sostible do ano 2015, por ser o referente máis actual a nivel internacional en materia de igualdade. Esta Axenda para o Desenvolvemento sostible promove o compromiso internacional para a consecución da igualdade de xénero a través do obxectivo número 5 e, de xeito transversal, noutros dos obxectivos de desenvolvemento sostible de dita axenda.

#### Ámbito europeo

A nivel europeo tamén hai múltiples normativas e directivas que velan pola inclusión da perspectiva de xénero nas axendas políticas dos países membros e, con isto, avanzar na consecución dunha igualdade real e efectiva. Entre elas, destacar a Estratexia de igualdade de xénero da Unión Europea 2025, por canto orienta o rumbo da política europea nesta materia. Final del formulario

### Ámbito estatal

A nivel estatal, a Constitución española recolle no seu Artigo 14 o dereito á igualdade e a non discriminación por razón de sexo, en consonancia coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos. Ademais, o Artigo 9.2. estipula a obriga que teñen os poderes públicos de promover as condicións que fagan posible a igualdade real e efectiva das persoas. A Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece a transversalidade como unha estratexia para avanzar na consecución da igualdade de mulleres e homes desde as políticas públicas. É por isto que as Administracións públicas deberán integrar o principio de igualdade de oportunidades e de trato dun xeito activo no conxunto de todas as súas actividades.

Entre a normativa estatal, destacar ademais o Real Decreto Legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. Segundo a Disposición adicional sétima, as Administracións Públicas teñen a obriga de respectar a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral, e de elaborar e aplicar un plan de igualdade.

Pola súa banda cómpre destacar tamén o Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Esta lexislación aborda polo miúdo a elaboración, rexistro e implementación dos Plans de Igualdade. Se ben se trata dunha lexislación non específica para a Administración Pública, parte do seu contido pode ser extrapolable para a mesma.

### Ámbito autonómico

A nivel autonómico, o Estatuto de Autonomía de 1981, no seu Artigo 4.2. determina que corresponde aos poderes públicos da Comunidade Autónoma de Galicia promover as condicións propicias para que a igualdade e a liberdade das persoas sexan efectivas e reais, á vez que deben contribuír a erradicar aqueles obstáculos que impiden o seu avance. Ademais do Estatuto de Autonomía, Galicia conta cun amplo marco normativo en materia de igualdade, do que podemos destacar pola súa relación directa na elaboración do IV Plan de Igualdade o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Cómpre destacar tamén o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como plan director das políticas de igualdade da Administración autonómica no horizonte 2027.

### Ámbito municipal

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no seu Artigo 21 recolle dun xeito explícito que entidades locais teñen que integrar, no exercicio das súas competencias, o principio de igualdade, colaborando, para isto, co resto de Administracións Públicas. Na mesma liña, lembrar que o Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público recolle que as Administracións Públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal traballador.

Nesta liña, o Concello da Coruña leva anos traballando en consonancia co compromiso adquirido en prol da igualdade. Exemplo disto é a elaboración de tres Plans de igualdade previos ao que aquí nos incumbe (IV Plan), así como a elaboración de normativa propia como a Instrución para a transversalidade de xénero, que data do ano 2016 e a Ordenanza municipal da Coruña para a igualdade na diversidade, que data do 2019. A Ordenanza municipal establece os principios en materia de igualdade de xénero que teñen que rexer a actuación dos órganos de goberno e xestión do Concello da Coruña, así como os servizos municipais que se ofrecen no ámbito da súa competencia.

En materia de acoso o Concello da Coruña conta co Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero, do Concello da Coruña, do ano 2014 que se constitúe nun instrumento a través do cal se materializan os compromisos de información, prevención, mediación e supresión de condutas en materia de acoso moral, sexual ou por razón de xénero.

En materia de contratación municipal cómpre facer referencia á Instrución sobre contratación pública estratéxica do Concello da Coruña, do ano 2015, a cal recolle no seu obxecto a regulación da inclusión de cláusulas estratéxicas nos pregos de cláusulas administrativas particulares e de prescricións técnicas que rexen a contratación pública no Concello da Coruña. A estes efectos, terán a consideración de cláusulas estratéxicas as que persigan a consecución de finalidades sociais e ambientais, igualdade de homes e mulleres, inclusión social e comercio xusto, e poderán articularse como criterios de valoración das ofertas, condicións de execución do contrato ou determinacións de cumprimento obrigatorio para os licitadores e/ou contratistas.

### ÁMBITO DE ACTUACIÓN E VIXENCIA

O IV Plan de Igualdade para o persoal municipal do Concello da Coruña ten unha vixencia de 4 anos desde a súa aprobación en Xunta de Goberno Local. O devandito IV Plan seguirá en vixencia ata que non sexa aprobado o seguinte Plan.

O IV Plan será de aplicación a todo o cadro de persoal, independentemente da súa relación de emprego co Concello da Coruña.

O Plan elaborouse e negociouse no seo da Comisión Negociadora, composta por representantes da Administración municipal e das diferentes forzas sindicais presentes no Concello, lexitimadas para a negociación colectiva en nome do conxunto do persoal traballador.

A Comisión Negociadora estivo composta por:

- 1 persoa de CSIF (Central Sindical Independente e de Funcionarios)
- 1 persoa de UXT (Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores)
- 1 persoa de CIG (Confederación Intersindical Galega)
- 1 persoa de CCOO (Comisións Obreiras)
- 1 persoa de Servizo de Recursos Humanos
- 2 persoas de Servizo de Igualdade e Diversidade
- 1 persoa de Dirección de Economía, Facenda e Réxime Interior

Así mesmo, esta Comisión Negociadora ten a competencia e a responsabilidade de:

1. Acordar os diferentes ámbitos de estudo para a elaboración da diagnose previa á realización do IV Plan de Igualdade do Persoal Municipal do Concello da Coruña.

2. Coñecer e aprobar os datos e o informe dos resultados obtidos na diagnose previa.

3. Establecer as medidas de actuación que formarán o IV Plan de Igualdade do Persoal Municipal do Concello da Coruña, así como os recursos materiais, económicos e humanos necesarios para a súa implementación.

4. Revisar e definir os indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información precisos para realizar o seguimento e avaliación do IV Plan de Igualdade do Persoal Municipal do Concello da Coruña.

5. Impulsar a difusión do IV Plan dentro da entidade e promover a súa implementación, propoñendo e participando nas accións de información que se poñan en marcha.

6. Propoñer e aprobar, se procede, modificacións sobre o funcionamento da Comisión Negociadora.

#### **PRINCIPIOS REITORES**

O IV Plan de Igualdade para o persoal municipal do Concello da Coruña contempla os seguintes principios reitores:

##### **Transversalidade**

O Consello Económico e Social das Nacións Unidas definiu a transversalidade de xénero como o proceso de valorar as implicacións que ten, para homes e mulleres, calquera acción que se planifique. É unha estratexia para acadar que as preocupacións e experiencias das mulleres e homes, sexan parte integrante da elaboración, posta en marcha, control e avaliación das políticas e dos programas en todas as esferas (política, económica e social).

##### **Interseccionalidade**

A interseccionalidade supón o recoñecemento da incidencia cruzada de diferentes factores de exclusión e discriminación social. Isto é, recoñecer que existen outros sistemas de opresión –clase, raza, etnia, orixe, discapacidade, etc.- que interseccionan coa variable xénero, dando lugar a situacións de discriminación múltiple.

##### **Participación**

A participación busca a implicación de todo o persoal municipal, velando pola súa presenza nos procesos de toma de decisións. O IV Plan promove a xeración de espazos e canles que propicien a participación do maior número posible de persoas que traballan na Administración municipal na implementación, seguimento e avaliación das medidas do devandito Plan.

##### **Apoderamento**

As mulleres representan máis do 50% da poboación e, como tal, a política pública municipal ten que buscar favorecer a súa posición persoal e colectiva dentro da Administración municipal. Así, apoiar o poderamento das mulleres é requisito indispensable para a transformación social cara a igualdade, contribuíndo a fortalecer as súas competencias e capacidades e, con iso, o seu acceso aos postos vencellados coa toma de decisións.

##### **O galego como lingua vehicular**

Todas as actuacións e medidas de desenvolvemento do plan de igualdade terán en conta o idioma galego como lingua vehicular vertebradora do IV Plan de Igualdade para o persoal municipal, en cumprimento da Ordenanza Municipal reguladora do uso da lingua galega no Concello da Coruña.

## Innovación

O Concello da Coruña aposta pola innovación incorporando cambios nos procesos de actuación, nas estruturas institucionais, nos valores organizativos e nas ferramentas de análise dirixidas a medir con perspectiva de xénero as medidas implementadas.

Ademais, o Concello da Coruña comprométese a respectar e aplicar os principios de igualdade e tutela contra a discriminación, recollidos no Título I da Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, destacando entre eles os seguintes:

- Principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.
- Integración do principio de igualdade na interpretación e aplicación das normas.
- Igualdade de trato e oportunidades no acceso ao emprego, na formación, na promoción profesional e nas condicións de traballo.
- Loita contra toda discriminación (directa e indirecta) por razón de sexo.
- Loita contra todo tipo de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- Velar polo cumprimento da normativa en materia de discriminación por embarazo ou maternidade.
- Accións positivas.

## OBXECTIVOS E LIÑAS DE ACTUACIÓN

A continuación recóllense os obxectivos xerais e os obxectivos específicos que se buscan acadar coa implementación deste IV Plan de Igualdade para o persoal municipal do Concello da Coruña.

### Obxectivos Xerais

- Consolidar o compromiso do Concello da Coruña coa igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, loitando para o mantemento dunha contorna laboral libre de calquera discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidade e expresión de xénero en materia de selección, contratación, formación, promoción, saúde laboral e retribución económica.
- Seguir avanzando na implementación da transversalidade de xénero no funcionamento xeral do Concello da Coruña e nas diferentes áreas, departamentos e servizos, especialmente no que á xestión dos recursos humanos se refire.
- Avanzar na igualdade do Concello da Coruña afrontando as situacións de desigualdade entre mulleres e homes detectadas a partir da avaliación do anterior III Plan e na elaboración da diagnose previa e este IV Plan.

### Obxectivos Específicos

- Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.
- Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.
- Garantir que os procedementos de selección, acceso ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade de trato e de oportunidades.
- Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.
- Manter un sistema retributivo no que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.
- Garantir a ausencia de discriminación –sexa esta directa ou indirecta–.
- Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.
- Contribuír a mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.
- Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.

## ESTRUTURA

De acordo ás necesidades e problemáticas detectadas na diagnose, aos obxectivos xerais, aos obxectivos específicos e as áreas de intervención, o IV Plan estrutúrase arredor de 7 liñas estratéxicas de actuación:

1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero
2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna



3. Formación en materia de igualdade
4. Igualdade retributiva
5. Conciliación e corresponsabilidade
6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais
7. Prevención do acoso e actuación fronte á violencia de xénero e outras violencias machistas.

En cada unha das liñas determínanse os obxectivos que se pretenden acadar, así como as medidas para a súa consecución.

As medidas propostas elaboráronse a partir dos resultados obtidos na diagnose, sendo un compendio de:

- Propostas achegadas por parte do persoal municipal;
- Medidas complementarias deseñadas a partir das áreas de mellora e problemáticas detectadas na diagnose;
- Medidas recollidas en anteriores Plans ás que se lle quere dar continuidade.

Deste xeito, as medidas propostas teñen que ver, en termos xerais, cos seguintes propósitos:

- Dar continuidade aos avances en materia de igualdade que se puxeron en marcha a través de anteriores medidas e accións recollidas en anteriores Plans de Igualdade.
- Establecer estratexias para intervir sobre as necesidades detectadas.

Ademais, en cada unha das medidas especificáanse:

- O obxectivo xeral e o obxectivo específico ao que buscan dar resposta;
- As áreas responsables para a súa implementación;
- O calendario previsto para a súa execución;
- Os indicadores de seguimento e avaliación para a súa medición.

## LIÑAS ESTRATÉXICAS DE ACTUACIÓN

O Concello da Coruña mantén un compromiso político e social co establecemento dunha cultura organizativa baseada no principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Para isto, ademais de sentar as bases para acadar unha sociedade máis xusta e igualitaria, é fundamental promover a igualdade tamén a nivel interno, isto é, no funcionamento da propia Administración municipal. Deste xeito, as liñas estratéxicas de actuación que a continuación se recollen buscan seguir avanzando na consecución da igualdade entre o persoal traballador, continuando cos labores iniciados en Plans de igualdade anteriores.

### LIÑA 1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero

O Concello da Coruña, como institución pública, ten a responsabilidade de traballar en prol da igualdade. Para isto, é necesario que todo o persoal técnico adquiera progresivamente os coñecementos necesarios nesta materia. Para isto, cómpre asegurar transparencia institucional e levar unha medición e seguimento das medidas implementadas e os avances realizados.

As medidas que nesta liña de actuación se recollen van dirixidas a incorporar dun xeito transversal a perspectiva de xénero e o principio de igualdade de trato e de oportunidades en toda a Administración municipal. Pois, no ámbito das políticas públicas, resulta ineludible a transversalidade ou mainstreaming de xénero e a súa aplicación á acción do goberno municipal no conxunto das diferentes políticas para conseguir unha sociedade máis xusta, participativa e democrática.

Na mesma liña, é necesario tamén prestarlle moita atención á comunicación e á linguaxe empregada xa que ten un forte impacto na erradicación de estereotipos, prexuízos e roles de xénero.

### Obxectivos xerais

OX 1.1	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.
OX 1.2	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.

**Obxectivos específicos**

OX 1.1	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello
OE 1.1.1	Afondar e afianzar no concepto e aplicación do principio de transversalidade na planificación, xestión e funcionamento das políticas públicas do Concello.
OE 1.1.2	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.
OE 1.1.3	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.

OX 1.2	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.
OE 1.2.1	Promover o coñecemento do IV Plan de Igualdade entre o persoal municipal.
OE 1.2.2	Iniciar canles de participación de cara a execución do IV Plan de Igualdade e elaboración de futuros plans.

**Liña 2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna**

Nas últimas décadas déronse grandes avances en materia de xénero e, en consecuencia, produciuse unha importante incorporación das mulleres ao ámbito laboral, acadando as Administracións Públicas un gran protagonismo neste feito.

Con esta liña de actuación búscase garantir o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación aos recursos humanos e a súa xestión.

**Obxectivo xeral**

OX 2	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.
------	---

**Obxectivos específicos**

OE 2.1	Incluír a perspectiva de xénero en todas as fases dos procedementos de acceso ao emprego.
OE 2.2	Fomentar a paridade nos órganos e tribunais de selección.
OE 2.3	Incentivar, dentro do mesmo nivel, a presenza de mulleres e homes co fin de evitar a segregación horizontal.
OE 2.4	Incentivar o acceso ao emprego público das mulleres en postos masculinizados e dos homes en postos feminizados.
OE 2.5	Continuar cos traballos en prol da transparencia e visibilidade dos procesos selectivos de contratación de persoal.

**Liña 3. Formación en materia de igualdade**

A incorporación das mulleres a esta Administración pública nas últimas décadas é salientable. Así o sinalan os traballos de diagnose no marco deste IV Plan, pois os resultados arrojan unha evolución constante no ingreso das mulleres no Concello da Coruña. Non obstante, tamén sinalan que seguen a darse dinámicas de segregación horizontal e de segregación vertical nalgunhas áreas e departamentos. Isto é, seguen a darse diferenzas entre a situación dos e das traballadoras municipais.

E se ben estas diferenzas son dificilmente abordables no medio-curto prazo desde a política municipal –pois a segregación e a participación diferencial son problemáticas sociais de profundo carácter estrutural-, así e todo, o Concello da Coruña quere reforzar o seu compromiso co fomento da formación e promoción das súas traballadoras, contribuíndo á redución da división sexual do traballo.

Deste xeito, o Concello da Coruña busca seguir avogando pola formación das mulleres e a súa promoción interna, incentivando a súa participación –especialmente naqueles ámbitos onde están menos representadas-, potenciando as súas habilidades para o liderado. Así, nesta liña de actuación recóllense medidas para o fomento da igualdade de oportunidades nos procesos de promoción profesional para todas as persoas do cadro de persoal municipal e a súa participación nas accións formativas que o fagan posible, así como aquelas medidas vencelladas ao desenvolvemento da formación e coñecemento en materia de igualdade, sendo tamén ferramentas para diminuír a segregación vertical e horizontal.

**Obxectivos xerais**

OX 3	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.
------	--

**Obxectivos específicos**

OE 3.1	Realizar accións formativas en materia de igualdade dirixidas a todo o persoal no Plan de Formación.
OE 3.2	Planificar accións formativas especializadas en materia de igualdade para a progresiva incorporación da perspectiva de xénero nos distintos servizos municipais (formación en violencia de xénero para a Policía Local, en igualdade para a negociación colectiva na representación sindical, nos procesos de selección, nos orzamentos municipais etc.).
OE 3.3	Establecer mecanismos para asegurar que a información relativa ao Plan de Formación chega a todo o persoal municipal.
OE 3.4	Velar pola incorporación de contidos de igualdade nos temarios dos procesos selectivos.
OE 3.5	Incentivar a participación do persoal con cargos de responsabilidade, nos procesos formativos en materia de igualdade.
OE 3.6	Valorar a formación en materia de igualdade nos procesos de promoción interna.

**Liña 4. Igualdade retributiva**

Con esta liña de actuación búscase fomentar o principio de igualdade na retribución entre mulleres e homes no Concello da Coruña.

Como sinalan os resultados obtidos na diagnose, estas diferenzas non son resultado da segregación vertical, pois a presenza de mulleres en xefaturas e postos cun alto nivel de responsabilidade é ampla. Así, estas diferenzas están derivadas principalmente dos complementos salariais que se atopan estreitamente relacionados coa segregación horizontal.

Nesta liña de actuación, recóllense medidas dirixidas a garantir a igualdade salarial do persoal municipal.

**Obxectivo xeral**

OX 4	Manter un sistema retributivo no que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.
------	--

**Obxectivos específicos**

OE 4.1	Garantir o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente.
--------	---

**Liña 5. Conciliación e corresponsabilidade**

A nivel social estanse a facer grandes esforzos para sensibilizar sobre a necesidade de corresponsabilizarse e, polo tanto, compartir equitativamente os traballos domésticos e de coidados. Sen embargo, seguen a prevalecer os roles e mandatos de xénero e os estereotipos sexistas, de forma que as mulleres seguen asumindo unha dobre xornada: a laboral e a do fogar. Tal e como se recollen nos traballos de diagnose, son maioritariamente as traballadoras as que continúan a solicitar as medidas para a conciliación e as reducións de xornada para o exercicio de labores de coidados.

Por isto, faise necesario que o Concello da Coruña siga apoiando ao persoal municipal na facilitación para a conciliación, como leva facendo ao longo de todos estes anos, facéndolle fronte ás graves consecuencias negativas que teñen para as persoas a falta de medios para conciliar, contribuíndo a unha sociedade máis igualitaria e, polo tanto, máis xusta. Nesta liña de actuación recóllense medidas encamiñadas a sensibilizar en igualdade e corresponsabilidade, fomentando a responsabilidade compartida e facilitando a conciliación para acadar un maior grao de autonomía.

**Obxectivo xeral**

OX 5	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.
------	---

**Obxectivos específicos**

OE 5.1	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos dirixidos ao fomento da corresponsabilidade.
OE 5.2	Realizar seguimento con perspectiva de xénero en relación co desfrute das medidas de conciliación.
OE 5.3	Difundir entre todo o cadro de persoal municipal as medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal recoñecidas legalmente e as melloras establecidas polo Concello.

**Liña 6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais**

A estratexia comunitaria da Unión Europea en termos de saúde recolle que as desigualdades de xénero poden afectar á saúde e á seguridade das mulleres polo que, para realizar progresos en materia de igualdade, cómpre ter en conta os aspectos relacionados especificamente coas mulleres.

Unha vez detectadas as desigualdades de xénero e analizada a súa influencia sobre os riscos laborais, o seguinte paso é aplicar políticas preventivas de saúde laboral que contribúan á erradicación das desigualdades de xénero neste ámbito. Así, nesta liña de actuación recóllense medidas dirixidas a avanzar na eficacia e efectividade na prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero, mellorar as condicións de traballo e acadar a igualdade de oportunidades. Polo tanto, o compromiso do Concello da Coruña neste eido é coa mellora da calidade de vida de todo o seu persoal traballador.

**Obxectivo xeral**

OX 6	Contribuír a mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.
------	--

**Obxectivos específicos**

OE 6.1	Establecer medidas para detectar e corrixir os riscos que afectan ao persoal traballador, con perspectiva de xénero.
--------	--

**Liña 7. Prevención do acoso e actuación fronte á violencia de xénero e outras violencias machistas**

As violencias contra as mulleres no ámbito laboral exércense en forma de acoso por razón de sexo e acoso sexual, e, tal e como reconece o marco legal vixente en Galicia, teñen a consideración de violencia de xénero. As entidades, tanto do eido público como do privado, están na obriga de poñer en marcha accións dirixidas á súa prevención e, en caso de que se dean, actuar fronte a elas, pois teñen repercusións nas esferas psicolóxica, familiar, laboral, social e persoal da persoa que as sofre.

É necesario que se fomente o coñecemento sobre o protocolo fronte ao acoso, os procedementos para a tramitación das denuncias, as responsabilidades legais das persoas agresoras, os dereitos das persoas expostas a este tipo de violencias, a identificación de condutas que son formas de acoso, os recursos cos que conta o Concello en materia de violencia de xénero etc.

Deste xeito, as medidas que se recollen nesta liña de actuación van dirixidas a contribuír ao cambio de valores dentro da Administración municipal, a previr e detectar as violencias e, en caso de que se dean, actuar fronte a elas e reparar ás persoas que as sofren, impulsando diferentes ferramentas e espazos de atención dentro do Concello da Coruña, así como dando cumprimento aos dereitos cos que contan.

**Obxectivo xeral**

OX 7	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.
------	--

**Obxectivos específicos**

OE 7.1	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.
OE 7.2	Actualizar o protocolo de acoso adaptándoo ás novas realidades.
OE 7.3	Atender e acompañar ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.

## PLAN DE ACCIÓN

A continuación recóllense as medidas que vertebran as diferentes liñas estratéxicas deste IV Plan de Igualdade.

En cada liña de actuación establécense unha serie de obxectivos específicos nos que se concretan as diferentes medidas que serven de guía da política municipal en materia de igualdade. Estas medidas van acompañadas dunha serie de indicadores para o seu seguimento, están calendarizadas ao longo do tempo de vixencia do Plan, e inclúen as áreas responsables para a súa implementación.

### ➔ Liña 1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero

<b>MEDIDA 1.1.</b>	<b>Recoñecemento das Boas Prácticas por parte do Concello ás áreas con maior implicación na incorporación do enfoque de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Afondar e afianzar no concepto e aplicación do principio de transversalidade na planificación, xestión e funcionamento das políticas públicas do Concello.			
<b>Área responsable</b>	Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 ☒	2024 ☒	2025 ☒	2026 ☒
<b>Indicadores</b>	Solicitude (si/non) Recoñecemento (si/non)			

<b>MEDIDA 1.2.</b>	<b>Aplicación da Ordenanza Municipal de Igualdade e a Instrución de Transversalidade.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Afondar e afianzar a aplicación do principio de transversalidade na definición e planificación das políticas públicas do Concello, así como na súa administración, xestión e funcionamento.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 ☒	2024 ☒	2025 ☒	2026 ☒
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de medidas executadas			

<b>MEDIDA 1.3.</b>	<b>Establecemento nos pregos de contratación, como criterio de desempate, a preferencia na adjudicación a aquela entidade ou empresa que cumpra coas directrices relativas á promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Afondar e afianzar a aplicación do principio de transversalidade na definición e planificación das políticas públicas do Concello, así como na súa administración, xestión e funcionamento.			
<b>Área responsable</b>	Contratación, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 ☒	2024 ☒	2025 ☒	2026 ☒
<b>Indicadores</b>	Nº de pregos nos que se incluíron cláusulas sociais de igualdade % sobre o total de pregos Nº e tipo de cláusulas Nº e tipo de entidades beneficiadas			

<b>MEDIDA 1.4.</b>	<b>Fomento da participación do persoal municipal en cursos centrados materia de igualdade de xénero e en materia de prevención, detección e actuación fronte as violencias machistas.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Afondar e afianzar no concepto e aplicación do principio de transversalidade na planificación, xestión e funcionamento das políticas públicas do Concello.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de persoas participantes desagregado por sexo			

<b>MEDIDA 1.5.</b>	<b>Posta en marcha dunha canle de recollida de suxestións para que o cadro de persoal poida trasladar as súas demandas, propostas... en materia de igualdade, conciliación, saúde laboral etc.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.			
<b>Área responsable</b>	Informática, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Creación (si/non) Nº de consultas Nº de accións de difusión realizadas Tipo de accións de difusión realizadas Canles empregadas			

<b>MEDIDA 1.6.</b>	<b>Definición dun sistema de indicadores para a recollida de información que permita recompilar de forma sistemática datos do cadro de persoal (contratación, formación, saúde laboral etc.) desagregados por sexo.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.			
<b>Área responsable</b>	Informática, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de indicadores elaborados Datos recompilados desagregados por sexo			

<b>MEDIDA 1.7.</b>	<b>Elaboración de estudos con perspectiva de xénero nos plans, proxectos e estratexias municipais de relevancia social e/ou económica.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de estudos con perspectiva de xénero			

<b>MEDIDA 1.8.</b>	<b>Adaptación das ferramentas de xestión e documentos para que cada servizo rexistre información das persoas usuarias desagregada por sexo e outras variables de interese, coa posterior finalidade de elaborar memorias de xestión e informes con perspectiva de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.			
<b>Área responsable</b>	Informática, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Adaptación de ferramentas (si/non) Recompilación de datos desagregados (si/non) Nº e tipo de servizos participantes % de servizos participantes sobre o total			

<b>MEDIDA 1.9.</b>	<b>Mellora das estratexias informativas e de difusión dirixidas a dar a coñecer os recursos, medidas e accións en materia de igualdade cos que conta o Concello da Coruña.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.			
<b>Área responsable</b>	Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións de difusión realizadas sobre os recursos municipais Canles empregadas			

<b>MEDIDA 1.10.</b>	<b>Posta en marcha de accións específicas dirixidas a concienciar a todos os servizos municipais da importancia de facer un uso non sexista e inclusivo da linguaxe.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Tipo de canles empregadas			

<b>MEDIDA 1.11.</b>	<b>Elaboración dun programa formativo para o uso dunha linguaxe inclusiva nas comunicacións internas e externas dirixido ao persoal municipal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións formativas Modalidade Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas sobre o total desagregada por sexo			

<b>MEDIDA 1.12.</b>	<b>Revisión dos documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicacións, folletos, materiais de campañas, denominación de aplicativos, intranet... para adecualos ás normas de linguaxe inclusivo e non sexista.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de documentos revisados Nº e tipo de documentos modificados			

<b>MEDIDA 1.13.</b>	<b>Revisión da denominación dos postos utilizando linguaxe non sexista, na próxima modificación da RPT.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de postos de traballo revisados Nº de postos de traballo modificados			

<b>MEDIDA 1.14.</b>	<b>Dar a coñecer entre o persoal municipal recursos formativos e informativos para un emprego igualitario e inclusivo da linguaxe.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións de difusión Canles empregadas			

<b>MEDIDA 1.15.</b>	<b>Difusión das convocatorias de emprego en linguaxe inclusiva e non sexista.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de convocatorias de emprego que empregan unha linguaxe inclusiva % sobre o total de convocatorias de emprego			



<b>MEDIDA 1.16.</b>	<b>Posta en marcha dun sistema de corrección da documentación xerada para garantir o emprego non sexista e igualitario da linguaxe.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Implementación do sistema de corrección (si/non) Nº de documentos recibidos Nº de documentos revisados			

<b>MEDIDA 1.17.</b>	<b>Difusión do IV Plan de Igualdade entre o persoal municipal así como dos resultados da súa aplicación.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover o coñecemento do IV Plan de Igualdade entre o persoal municipal.			
<b>Área responsable</b>	Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles empregadas			

<b>MEDIDA 1.18.</b>	<b>Achega de información sobre a incorporación do enfoque de xénero á Comisión de Seguimento do IV Plan para comprobar o cumprimento de medidas e obxectivos.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover o coñecemento do IV Plan de Igualdade entre o persoal municipal.			
<b>Área responsable</b>	Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas participantes sobre o total da comisión desagregada por sexo			

<b>MEDIDA 1.19.</b>	<b>Creación dun apartado específico do Plan de Igualdade na intranet municipal con información sobre o Plan, accións que se van desenvolvendo, resultados obtidos e documentación relacionada.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Iniciar canles de participación de cara a execución do IV Plan de Igualdade e elaboración de futuros plans.			
<b>Área responsable</b>	Innovación tecnolóxica, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Creación dun apartado específico (si/non) Actualización (si/non)			

<b>MEDIDA 1.20.</b>	<b>Deseño e desenvolvemento dunha aplicación destinada á xestión, coordinación e seguimento do IV Plan.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Iniciar canles de participación de cara a execución do IV Plan de Igualdade e elaboración de futuros plans.			
<b>Área responsable</b>	Informática, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Creación dunha App específica (si/non)			

<b>MEDIDA 1.21.</b>	<b>Realización de accións de sensibilización de obrigado cumprimento para que as xefaturas de todos os departamentos se familiaricen e sexan coñecedoras do contido do IV Plan.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Iniciar canles de participación de cara a execución do IV Plan de Igualdade e elaboración de futuros plans.			
<b>Área responsable</b>	Todos os departamentos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Xefaturas participantes Nº de persoas participantes desagregado por sexo			

<b>MEDIDA 1.22.</b>	<b>Realización de accións de sensibilización coas xefaturas para familiarizalas co protocolo, dotándoas de ferramentas para establecer procedementos de actuación en caso de ser necesario.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Iniciar canles de participación de cara a execución do IV Plan de Igualdade e elaboración de futuros plans.			
<b>Área responsable</b>	Todos os departamentos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de xefaturas participantes desagregadas por sexo % de xefaturas participantes sobre o total Nº de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)			

## ➔ Liña 2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna

<b>MEDIDA 2.1.</b>	<b>Análise da perspectiva de xénero nos procesos de selección do persoal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incluir a perspectiva de xénero en todas as fases dos procedementos de acceso ao emprego.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Recollida de datos desagregados (si/non) Nº de informes realizados Nº de mulleres e homes seleccionados % de mulleres e homes solicitantes sobre o total			

<b>MEDIDA 2.2.</b>	<b>Velar pola presenza equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de procesos selectivos.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar a paridade nos órganos e tribunais de selección.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de mulleres e homes nos tribunais % de mulleres e homes nos tribunais sobre o total			

<b>MEDIDA 2.3.</b>	<b>Exame da valoración dos procesos de provisión de postos da formación en materia de igualdade.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir procedementos de selección, acceso ao emprego público e participación interna rexidos polo principio de igualdade de trato e de oportunidades.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incluir a perspectiva de xénero en todas as fases dos procedementos de acceso ao emprego.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de puntos outorgados por formación en xénero % sobre o total da cualificación Nº de persoas con formación en xénero % de persoas con formación en xénero sobre o total			

<b>MEDIDA 2.4.</b>	<b>Establecemento dunha presenza equilibrada de mulleres e homes, tanto por parte da administración do Concello da Coruña como das forzas sindicais, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar a paridade nos órganos e tribunais de selección.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de mulleres e homes nas mesas de negociación, comisións e comités % de mulleres e homes sobre o total			

<b>MEDIDA 2.5.</b>	<b>Fomento do acceso de mulleres a postos de responsabilidade.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incentivar, dentro do mesmo nivel, a presenza de mulleres e homes co fin de evitar a segregación horizontal.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade, Informática			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de indicadores elaborados Datos recompilados desagregados por sexo			

<b>MEDIDA 2.6.</b>	<b>Establecemento, como criterio de desempate nos procesos de selección do persoal, ao sexo infra-representado no servizo.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incentivar o acceso ao emprego público das mulleres en postos masculinizados e dos homes en postos feminizados.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de empates Nº de veces que se empregou este criterio como desempate Nº de mulleres e homes que se beneficiaron deste criterio % de mulleres e homes que se beneficiaron deste criterio Nº de servizos que empregaron este criterio % de servizos sobre o total que empregaron este criterio			

<b>MEDIDA 2.7.</b>	<b>Posta en marcha de accións positivas dirixidas a equilibrar a presenza de mulleres e homes en departamentos e servizos con maior desequilibrio de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incentivar o acceso ao emprego público das mulleres en postos masculinizados e dos homes en postos feminizados.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de mulleres e homes en cada servizo antes da aplicación de accións positivas % de mulleres e homes en cada servizo antes da aplicación de accións positivas Nº de mulleres e homes en cada servizo despois da aplicación de accións positivas % de mulleres e homes en cada servizo despois da aplicación de accións positivas			

<b>MEDIDA 2.8.</b>	<b>Análise con perspectiva de xénero da presenza de mulleres nos corpos de seguridade e no servizo de extinción de incendios e salvamento (S.E.I.S.).</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incentivar o acceso ao emprego público das mulleres en postos masculinizados e dos homes en postos feminizados.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de mulleres nos corpos % de mulleres sobre o total de persoal nos corpos Nº de mulleres de nova incorporación % de mulleres de nova incorporación sobre o total de mulleres nos corpos Nº de informes realizados			

<b>MEDIDA 2.9.</b>	<b>Inclusión de accións positivas nas bases dos procesos de selección libre e promoción interna, cando se refira a departamentos con infra-representación dalgún dos dous sexos.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incentivar o acceso ao emprego público das mulleres en postos masculinizados e dos homes en postos feminizados.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade (e departamentos afectados pola infra-representación)			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	N° de accións positivas realizadas N° de procesos de selección nas que se incluíron accións positivas % de procesos de selección sobre o total nas que se incluíron accións positivas N° de mulleres e homes que se beneficiaron % de mulleres e de homes sobre o total que se beneficiaron			

### ➔ Liña 3. Formación en materia de igualdade

<b>MEDIDA 3.1.</b>	<b>Fomento da participación das traballadoras nas probas de selección e promoción internas.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Realizar accións formativas en materia de igualdade dirixidas a todo o persoal no Plan de Formación.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	N° e tipo de accións para o fomento da participación das traballadoras N° de homes e mulleres participantes N° de homes e mulleres promocionadas			

<b>MEDIDA 3.2.</b>	<b>Establecemento de accións formativas en materia de xénero e igualdade de obrigado cumprimento para todas as xefaturas de servizos e demais postos relacionados cos procesos de xestión e toma de decisións.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Realizar accións formativas en materia de igualdade dirixidas a todo o persoal no Plan de Formación.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	N° de accións formativas realizadas N° de participantes desagregado por sexo			

<b>MEDIDA 3.3.</b>	<b>Aumento da oferta formativa, a frecuencia e a modalidade dos cursos en materia de xénero e igualdade.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Realizar accións formativas en materia de igualdade dirixidas a todo o persoal no Plan de Formación.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>

<b>Indicadores</b>	Nº de accións formativas realizadas Modalidade das accións formativas Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas con cargos de responsabilidade participantes por sexo
--------------------	--

<b>MEDIDA 3.4.</b>	<b>Elaboración dun estudo das necesidades en formación do persoal municipal desagregado por sexo para detectar as dificultades e oportunidades de acceso á formación que teñen mulleres e homes.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Planificar accións formativas especializadas en materia de igualdade para a progresiva incorporación da perspectiva de xénero nos distintos servizos municipais (formación en violencia de xénero para a Policía Local, en igualdade para a negociación colectiva na representación sindical, nos procesos de selección, nos orzamentos municipais etc.).			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Elaboración do estudo (si/non) Nº e tipo de ferramentas empregadas Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados acadados			

<b>MEDIDA 3.5.</b>	<b>Sistematización entre os diferentes servizos e departamentos da recollida das necesidades e intereses formativos do persoal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Planificar accións formativas especializadas en materia de igualdade para a progresiva incorporación da perspectiva de xénero nos distintos servizos municipais (formación en violencia de xénero para a Policía Local, en igualdade para a negociación colectiva na representación sindical, nos procesos de selección, nos orzamentos municipais etc.).			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Recollida (si/non) Nº de suxestións e propostas			

<b>MEDIDA 3.6.</b>	<b>Inclusión de módulos en materia de xénero e igualdade dun xeito transversal nos diferentes cursos do Plan de Formación.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer mecanismos para asegurar que a información relativa ao Plan de Formación chega a todo o persoal municipal.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº total de cursos realizados Nº de cursos nos que se incluíron módulos en materia de xénero % de cursos nos que se incluíron módulos en materia de xénero sobre o total de cursos realizados Nº de participantes desagregado por sexo % de participantes desagregado por sexo			

<b>MEDIDA 3.7.</b>	<b>Realización de cursos de formación en igualdade de xénero e en materia de prevención, detección e actuación fronte as violencias machistas ao persoal municipal que preste servizos de atención ao público.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello			
<b>Obxectivo Específico</b>	Afondar e afianzar no concepto e aplicación do principio de transversalidade na planificación, xestión e funcionamento das políticas públicas do Concello.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de persoas participantes desagregado por sexo e por servizo			

<b>MEDIDA 3.8.</b>	<b>Realización de accións formativas en materia de igualdade e xénero tanto modalidade presencial como online e durante a xornada laboral.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer mecanismos para asegurar que a información relativa ao Plan de Formación chega a todo o persoal municipal.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de accións formativas realizadas Nº de accións formativas realizadas durante a xornada laboral Nº de accións formativas realizadas fóra da xornada laboral Modalidade das accións formativas Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas con cargos de responsabilidade participantes			

<b>MEDIDA 3.9.</b>	<b>Mellora das estratexias de comunicación e difusión das accións formativas que se realizan desde o concello para o persoal traballador.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer mecanismos para asegurar que a información relativa ao Plan de Formación chega a todo o persoal municipal.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo das accións de difusión % de persoal municipal á que se lle fixo chegar información das accións			

<b>MEDIDA 3.10.</b>	<b>Establecemento dun modelo de carreira vertical igualitario para todo o persoal municipal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Valorar a formación en materia de igualdade nos procesos de promoción interna.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de persoas promocionadas por sexo % de mulleres e homes promocionados sobre o total Distribución por sexo das Xefaturas			

<b>MEDIDA 3.11.</b>	<b>Introdución de cláusulas específicas de igualdade nas contratacións e licitacións públicas para que a formación en xénero sexa criterio de valoración.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Velar pola incorporación de contidos de igualdade nos temarios dos procesos selectivos.			
<b>Área responsable</b>	Contratación, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de contratos e licitacións nas que se incluíron cláusulas sociais de igualdade % sobre o total de contratos e licitacións Nº de servizos que incluíron cláusulas sociais de igualdade % de servizos sobre o total que incluíron cláusulas sociais de igualdade Nº de persoas beneficiadas por sexo			

<b>MEDIDA 3.12.</b>	<b>Diminución das esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade, garantindo que as persoas con responsabilidades de coidados e con dereito ao disfrute de medidas de conciliación poidan exercer tales labores.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Incentivar a participación do persoal con cargos de responsabilidade, nos procesos formativos en materia de igualdade.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de esixencias eliminadas/reducidas Nº de persoas con especial dedicación por sexo % de persoas con especial dedicación por sexo			

<b>MEDIDA 3.13.</b>	<b>Posta en marcha de accións formativas dirixidas a reforzar os plans de carreira que teñan en conta a perspectiva de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Valorar a formación en materia e xénero nos procesos de promoción interna.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de accións formativas dirixidas a reforzar os plans de carreira Nº de persoas participantes por sexo % de persoas participantes por sexo Nº de persoas participantes que melloraron o seu posto de traballo por sexo % de persoas participantes que melloraron o seu posto de traballo por sexo sobre o total de persoas participantes			

<b>MEDIDA 3.14.</b>	<b>Posta en marcha de accións formativas específicas dirixidas ao desenvolvemento profesional da carreira das persoas traballadoras que se atopan en áreas, departamentos e servizos fortemente masculinizados ou feminizados.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Valorar a formación en materia e xénero nos procesos de promoción interna.			



<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de accións formativas realizadas Nº de mulleres participantes % de mulleres participantes sobre o total de mulleres ás que ían dirixidas Nº de mulleres promocionadas % de mulleres participantes promocionadas sobre o total de mulleres participantes			

<b>MEDIDA 3.15.</b>	<b>Realización dun seguimento da participación nos procesos de promoción interna recollendo datos desagregados desde unha perspectiva de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Valorar a formación en materia de igualdade nos procesos de promoción interna.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade, Informática			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de mulleres e homes participantes nos procesos de selección % de mulleres e homes participantes nos procesos de selección Nº de mulleres e homes promocionados % de mulleres e homes promocionados sobre o total			

<b>MEDIDA 3.16.</b>	<b>Redución do peso da antigüidade nos procesos de promoción profesional para garantir unha maior igualdade de acceso entre o persoal traballador.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Valorar a formación en materia de igualdade nos procesos de promoción interna.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas promocionadas por sexo % de mulleres e homes promocionados sobre o total			

## ➔ Liña 4. Igualdade retributiva

<b>MEDIDA 4.1.</b>	<b>Deseño dun sistema de indicadores que permita comparar as retribucións do persoal municipal desde a perspectiva de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Manter un sistema retributivo nos que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Garantir o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Informática, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de indicadores elaborados Datos recompilados desagregados por sexo			

<b>MEDIDA 4.2.</b>	<b>Elaboración dun informe anual sobre os procesos de promoción profesional con perspectiva de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Garantir un sistema retributivo nos que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Garantir o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Elaboración (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados obtidos			

<b>MEDIDA 4.3.</b>	<b>Realización dun estudo con perspectiva de xénero dos complementos salariais e extra-salariais.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Manter un sistema retributivo nos que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Garantir o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Realización (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados obtidos			

<b>MEDIDA 4.4.</b>	<b>Realización dunha auditoría retributiva con perspectiva de xénero no marco da revisión e revalorización da RPT.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Manter un sistema retributivo nos que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Garantir o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Realización (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados obtidos			

## ➔ Liña 5. Conciliación e corresponsabilidade

<b>MEDIDA 5.1.</b>	<b>Fomento dos principios da corresponsabilidade e o compromiso do Concello da Coruña coa conciliación entre as xefaturas dos diferentes departamentos.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos relacionados coa corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións de fomento			

<b>MEDIDA 5.2.</b>	<b>Difusión das medidas coas que conta o Concello en materia de conciliación para o persoal municipal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos relacionados coa corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións de difusión Nº de traballadoras e traballadores que desfrutaron de medidas de conciliación			

<b>MEDIDA 5.3.</b>	<b>Ter en conta as necesidades de conciliación das unidades familiares, á hora de organizar as vacacións do persoal dos diferentes servizos, elaborando un sistema de indicadores.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos relacionados coa corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de indicadores creados Datos recollidos desagregados por sexo Nº de mulleres e homes que se beneficiaron da medida			

<b>MEDIDA 5.4.</b>	<b>Establecemento progresivo de espazos multifuncionais adaptados para a lactación en espazos municipais nos que sexa posible esta adaptación.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos relacionados coa corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Establecemento (si/non) Nº de persoas beneficiadas desagregado por sexo			

<b>MEDIDA 5.5.</b>	<b>Posta en marcha de medidas que faciliten a conciliación para o persoal municipal, especialmente dirixidas a aquel con crianzas de 0 a 3 anos.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos dirixidos ao fomento da corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Establecemento (si/non) Nº de persoas beneficiadas desagregado por sexo			

<b>MEDIDA 5.6.</b>	<b>Ampliación do prazo de substitución de baixa por maternidade, de forma que se estenda ao período de lactación acumulada.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos dirixidos ao fomento da corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo			

<b>MEDIDA 5.7.</b>	<b>Posta en marcha dunha bolsa de horas para atender as necesidades de conciliación, establecendo unha regulación para o seu uso.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos dirixidos ao fomento da corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Tipo de accións realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo			

<b>MEDIDA 5.8.</b>	<b>Celebración das reunións de traballo en horario laboral favorecendo a asistencia de forma telemática.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos dirixidos ao fomento da corresponsabilidade.			
<b>Área responsable</b>	Todos os servizos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº total de reunións por servizo % de reunións celebradas fóra de horario laboral Incidencias recollidas por mor da realización de reunións fóra do horario laboral			

<b>MEDIDA 5.9.</b>	<b>Coordinación entre as áreas de igualdade e xestión de persoal para a obtención de información desagregada por sexo sobre os permisos, excedencias, licencias, modificacións de xornada ou quenda (nº solicitudes, nº negacións, área na que traballa a persoa solicitante, duración etc.) vencellados coa conciliación da vida familiar, persoal e laboral.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos dirixidos ao fomento da corresponsabilidade.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Realizar seguimento con perspectiva de xénero do desfrute das medidas de conciliación.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade, Informática			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>

<b>Indicadores</b>	Servizos participantes Coordinación (si/non) Rexistro do datos (si/non) Periodicidade Nº de persoas beneficiadas por sexo e servizo
--------------------	---

<b>MEDIDA 5.10.</b>	<b>Establecemento dun sistema regular de recollida da información sobre as necesidades de conciliación do persoal municipal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Realizar seguimento con perspectiva de xénero en relación co disfrute das medidas de conciliación.			
<b>Área responsable</b>	Informática, Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Recollida (si/non) Nº e tipo de ferramentas empregadas Nº e tipo de accións realizadas Nº de rexistros			

<b>MEDIDA 5.11.</b>	<b>Análise das necesidades de conciliación tendo en conta a situación persoal e as necesidades de cada quen (monomarental, monoparental, menores ou maiores cun alto grao de dependencia, inexistencia de rede familiar de apoio, etc.) de cara a poñer en marcha medidas de conciliación adicionais.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Realizar seguimento con perspectiva de xénero en relación co disfrute das medidas de conciliación.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Realizar seguimento con perspectiva do disfrute das medidas de conciliación.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo			

<b>MEDIDA 5.12.</b>	<b>Incrementar a porcentaxe de teletraballo para a atención de necesidades de conciliación.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da Coruña.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Difundir entre todo o cadro de persoal municipal as medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal recoñecidas legalmente e as melloras establecidas polo Concello.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Elaboración (si/non) Nº de postos de traballo revisados Nº e tipo de medidas realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo			

## ➔ Liña 6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais

<b>MEDIDA 6.1.</b>	<b>Inclusión da variable sexo en todos aqueles estudos e enquisas sobre saúde que se realicen ao persoal municipal.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Contribuír á mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer medidas para detectar e corrixir os riscos que afectan ao persoal traballador, con perspectiva de xénero.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Inclusión (si/non)			

<b>MEDIDA 6.2.</b>	<b>Elaboración de diagnoses sobre riscos laborais desde unha perspectiva de xénero de cara a poder incluír medidas preventivas específicas para mulleres e homes.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Contribuír a mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer medidas para detectar e corrixir os riscos que afectan ao persoal traballador, con perspectiva de xénero.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Recollida de datos desagregados (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados (listaxe de indicadores elaborados) Nº de informes sobre riscos laborais que inclúen a perspectiva de xénero Nº de avaliacións médicas desagregado por sexo Nº de problemas médicos desagregado por sexo Nº e tipo de medidas incluídas nas previsións e exames médicos Nº e tipo de medidas preventivas postas en marcha			

<b>MEDIDA 6.3.</b>	<b>Integración da perspectiva de xénero no Plan de prevención de riscos laborais.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Contribuír a mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer medidas para detectar e corrixir os riscos que afectan ao persoal traballador, con perspectiva de xénero.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Integración (si/non) Nº e tipo de medidas preventivas incluídas			

<b>MEDIDA 6.4.</b>	<b>Realización dunha avaliación de riscos psico-sociais con perspectiva de xénero do desempeño dos diferentes postos de traballo.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Contribuír a mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Establecer medidas para detectar e corrixir os riscos que afectan ao persoal traballador, con perspectiva de xénero.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>

<b>Indicadores</b>	Recollida de datos desagregados (si/non) N° e tipo de indicadores empregados (listaxe de indicadores elaborados) N° de avaliacións médicas realizadas desagregado por sexo e posto de traballo N° e tipo de problemáticas detectadas N° e tipo de medidas preventivas postas en marcha
--------------------	--

## ➔ Liña 7. Prevención do acoso e actuación fronte a violencia de xénero e outras violencias machistas

<b>MEDIDA 7.1.</b>	<b>Accións formativas dirixidas ao recoñecemento e detección de comportamentos e condutas que son formas de violencia machista.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 ☒	2024 ☒	2025 ☒	2026 ☒
<b>Indicadores</b>	N° de cursos realizados Temática específica dos cursos realizados N° de persoas asistentes desagregado por sexo % de persoas asistentes sobre o total do cadro de persoal N° de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)			

<b>MEDIDA 7.2.</b>	<b>Difusión de información entre o persoal municipal para a detección de condutas que son formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 ☒	2024 ☒	2025 ☒	2026 ☒
<b>Indicadores</b>	N° de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles e plataformas empregadas para a difusión N° de persoas ás que se lle enviou información N° de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)			

<b>MEDIDA 7.3.</b>	<b>Difusión de información entre o persoal municipal sobre o procedemento a seguir en caso de ser vítima ou testemuña dun caso de acoso.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 ☒	2024 ☒	2025 ☒	2026 ☒
<b>Indicadores</b>	N° de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles e plataformas empregadas para a difusión N° de persoas ás que se lle enviou información N° de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)			

<b>MEDIDA 7.4.</b>	<b>Difusión entre o cadro de persoal do protocolo fronte ao acoso así como dos recursos internos cos que conta o Concello.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles e plataformas empregadas para a difusión % do cadro de persoal entre o que se difundiu o protocolo desagregada por sexo			

<b>MEDIDA 7.5.</b>	<b>Realización de accións formativas obrigatorias en materia de igualdade e violencia de xénero a todas aquelas persoas responsables na implementación do protocolo.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas participantes desagregado por sexo % de persoas participantes sobre o total			
<b>MEDIDA 7.6.</b>	<b>Mellora da localización e accesibilidade do protocolo dentro das plataformas dixitais coas que conta o Concello da Coruña.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.			
<b>Área responsable</b>	Informática			
<b>Temporalización</b>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Mellora da accesibilidade (si/non) Nº de plataformas do Concello con			

<b>MEDIDA 7.7.</b>	<b>Modificación do protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero do concello da Coruña.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Actualizar o protocolo de acoso adaptándoo ás novas realidades.			
<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input checked="" type="checkbox"/>	2025 <input checked="" type="checkbox"/>	2026 <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas de nova incorporación ás que se lles entregou o protocolo por sexo			

<b>MEDIDA 7.8.</b>	<b>Difusión entre o persoal municipal dos dereitos sociais, laborais e económicos cos que contan as vítimas da violencia de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Atender e acompañar ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.			



<b>Área responsable</b>	Recursos Humanos, Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº e tipo de accións de difusión Nº e tipo de canles de difusión empregadas % do cadro de persoal entre o que se difundiu desagregada por sexo			

<b>MEDIDA 7.9.</b>	<b>Asesoramento, acompañamento e derivación aos recursos de apoio existentes ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.</b>			
<b>Obxectivo Xeral</b>	Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.			
<b>Obxectivo Específico</b>	Atender e acompañar ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.			
<b>Área responsable</b>	Igualdade			
<b>Temporalización</b>	2023 <input type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>	2025 <input type="checkbox"/>	2026 <input type="checkbox"/>
<b>Indicadores</b>	Nº de traballadoras e traballadores que solicitaron información desagregado por sexo Nº e tipo de acompañamentos Nº e tipo de asesoramentos			

⇒ Esquema do Plan de Acción

Liña 1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero

Liña	Obxectivo xeral	Obxectivo específico	Medida	1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero				Indicadores
				2023	2024	2025	2026	
Potenciar a transversalidade da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais do Concello.	Afondar e afianzar no concepto e aplicación do principio de transversalidade na planificación, xestión e funcionamento das políticas públicas do Concello.	Recoñecemento das Boas Prácticas por parte do Concello ás áreas con maior implicación na incorporación do enfoque de xénero. Aplicación da Ordenanza Municipal de Igualdade e a Instrución de Transversalidade. Establecemento nos pregos de contratación, como criterio de desempate, a preferencia na adjudicación a aquela entidade ou empresa que cumpra coas directrices relativas á promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes.	Igaldade					Solitude (si/non) Recoñecemento (si/non)
								Todos os servizos
		Fomento da participación do persoal municipal en cursos centrados materia de igualdade de xénero e en materia de prevención, detección e actuación fronte as violencias machistas.	Recursos Humanos, Igualdade					Nº de pregos nos que se incluíron cláusulas sociais de igualdade % sobre o total de pregos Nº e tipo de cláusulas Nº e tipo de entidades beneficiadas
								Nº de persoas participantes desagregado por sexo
	Establecer instrumentos de seguimento da aplicación da transversalidade nas distintas áreas.	Posta en marcha dunha canle de recollida de suxestións para que o cadro de persoal poida trasladar as súas demandas, propostas... en materia de igualdade, conciliación, saúde laboral etc. Definición dun sistema de indicadores para a recollida de información que permita recompilar	Informática, Igualdade					Creación (si/non) Nº de consultas Nº de accións de difusión realizadas Tipo de accións de difusión realizadas Cantes empregadas
								Informática, Igualdade

Liña		1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero					
	de forma sistemática datos do cadro de persoal (contratación, formación, saúde laboral etc.) desagregados por sexo.						
	Elaboración de estudos con perspectiva de xénero nos plans, proxectos e estratexias municipais de relevancia social e/ou económica.						Nº de estudos con perspectiva de xénero realizados
	Adaptación das ferramentas de xestión e documentos para que cada servizo rexistre información das persoas usuarias desagregada por sexo e outras variables de interese, coa posterior finalidade de elaborar memorias de xestión e informes con perspectiva de xénero.						Todos os servizos
	Mellora das estratexias informativas e de difusión dirixidas a dar a coñecer os recursos, medidas e accións en materia de igualdade cos que conta o Concello da Coruña.						Informática, Igualdade
	Posta en marcha de accións específicas dirixidas a concienciar a todos os servizos municipais da importancia de facer un uso non sexista e inclusivo da linguaxe.						Igualdade
	Sistematizar o uso dunha comunicación non sexista e inclusiva. Velar polo emprego dunha linguaxe e imaxe non sexista.						Nº e tipo de accións realizadas Tipo de canles empregadas
	Elaboración dun programa formativo para o uso dunha linguaxe inclusiva nas comunicacións internas e externas dirixido ao persoal municipal.						Igualdade
	Revisión dos documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicacións, folletos, materiais de campañas, denominación de aplicativos, intranet... para						Recursos Humanos, Igualdade
							Todos os servizos
							Nº e tipo de accións formativas Modalidade Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas sobre o total desagregada por sexo
							Nº e tipo de documentos revisados Nº e tipo de documentos modificados

Liña		1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero					
	adecuadas ás normas de linguaxe inclusivo e non sexista.						
	Revisión da denominación dos postos utilizando linguaxe non sexista, na próxima modificación da RPT.						Recursos Humanos, Igualdade
	Dar a coñecer entre o persoal municipal recursos formativos e informativos para un emprego igualitario e inclusivo da linguaxe.						Recursos Humanos, Igualdade
	Difusión das convocatorias de emprego en linguaxe inclusiva e non sexista.						Recursos Humanos
	Posta en marcha dun sistema de corrección da documentación xerada para garantir o emprego non sexista e igualitario da linguaxe.						Todos os servizos
	Difusión do IV Plan de Igualdade entre o persoal municipal así como dos resultados da súa aplicación.						Igualdade
	Achega de información sobre a incorporación do enfoque de xénero á Comisión de Seguimento do IV Plan para comprobar o cumprimento de medidas e obxectivos.	Promover o coñecemento do IV Plan de Igualdade entre o persoal municipal.					Igualdade
Sensibilizar ao persoal na igualdade de oportunidades.	Creación dun apartado específico do Plan de Igualdade na intranet municipal con información sobre o Plan, accións que se van desenvolver, resultados obtidos e documentación relacionada.						Innovación tecnolóxica, Igualdade
	Deseño e desenvolvemento dunha aplicación destinada á xestión, coordinación e seguimento do IV Plan.						Informática, Igualdade
	Realización de accións de sensibilización de obrigado						Todos os departamentos
							Nº de postos de traballo revisados Nº de postos de traballo modificados
							Nº e tipo de accións de difusión Canles empregadas
							Nº de convocatorias de emprego que empregan unha linguaxe inclusiva % sobre o total de convocatorias de emprego
							Implementación do sistema de corrección (si/non) Nº de documentos recibidos Nº de documentos revisados
							Nº de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles empregadas
							Nº e tipo de accións realizadas Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas participantes sobre o total da comisión desagregada por sexo
							Creación dun apartado específico (si/non) Actualización (si/non)
							Creación dunha app específica (si/non)
							Nº e tipo de accións realizadas Xefaturas participantes

Liña	1. Transversalización e sensibilización municipal da perspectiva de xénero					Nº de persoas participantes desagregado por sexo	Nº e tipo de accións realizadas Nº de xefaturas participantes % de xefaturas participantes sobre o total Nº de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)
	cumprimento para que as xefaturas de todos os departamentos se familiaricen e sexan coñecedoras do contido do IV Plan.						
	Realización de accións de sensibilización coas xefaturas para familiarizalas co protocolo, dotándoas de ferramentas para establecer procedementos de actuación en caso de ser necesario.				Todos os departamentos		

## Liña 2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna

Liña	2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna					Indicadores			
	Obxectivo xeral	Obxectivo específico	Medida	Calendario			Área responsable		
				2023	2024	2025	2026		
Garantir que os procedementos de selección, acceso e provisión ao emprego público e a participación interna se rexan polo principio de igualdade.	Incluir a perspectiva de xénero en todas as fases dos procedementos de acceso ao emprego.	Análise da perspectiva de xénero nos procesos de selección do persoal.						Recollida de datos desagregados (si/non) Nº de informes realizados Nº de mulleres e homes seleccionados % de mulleres e homes solicitantes sobre o total	
		Exame da valoración nos procesos de provisión de postos de traballo da formación en materia de igualdade						Nº de puntos outorgados por formación de xénero % sobre o total da cualificación Nº de persoas con formación en xénero % de persoas con formación en xénero sobre o total	
	Fomentar a paridade nos órganos e tribunais de selección.	Velar pola presenza equilibra de mulleres e homes nos tribunais de procesos selectivos.							Nº de mulleres e homes nos tribunais % de mulleres e homes nos tribunais sobre o total
		Establecemento dunha presenza equilibrada de mulleres e homes, tanto por parte da administración do Concello da Coruña como das forzas sindicais, en todas as mesas de negociación, comisións e comités.							Nº de mulleres e homes nas mesas de negociación, comisións e comités % de mulleres e homes sobre o total
	Incentivar, dentro do mesmo nivel, a presenza de mulleres e homes co fin de evitar a segregación horizontal.	Fomento do acceso de mulleres a postos de responsabilidade.							Nº e tipo de indicadores elaborados Datos recompilados desagregados por sexo
Incentivar o acceso ao emprego público das mulleres en postos masculinizados e dos homes en postos feminizados.	Establecemento, como criterio de desempate nos procesos de selección do persoal, ao sexo infra-representado no servizo.							Nº de empates Nº de veces que se empregou este criterio como desempate Nº de mulleres e homes que se beneficiaron deste criterio % de mulleres e homes que se beneficiaron deste criterio	

Liña	2. Igualdade no acceso ao emprego público e na promoción interna		
			<p>Nº de servizos que empregaron este criterio</p> <p>% de servizos sobre o total que empregaron este criterio</p>
<p>Posta en marcha de accións positivas dirixidas a equilibrar a presenza de mulleres e homes en departamentos e servizos con maior desequilibrio.</p>	<p>Recursos Humanos, Igualdade</p>	<p>Nº de mulleres e homes en cada servizo antes da aplicación de accións positivas</p> <p>% de mulleres e homes en cada servizo antes da aplicación de accións positivas</p> <p>Nº de mulleres e homes en cada servizo despois da aplicación de accións positivas</p> <p>% de mulleres e homes en cada servizo despois da aplicación de accións positivas</p>	<p>Nº de mulleres nos corpos</p> <p>% de mulleres sobre o total de persoal nos corpos</p> <p>Nº de mulleres de nova incorporación</p> <p>% de mulleres de nova incorporación sobre o total de mulleres nos corpos</p> <p>Nº de informes realizados</p>
<p>Análise con perspectiva de xénero da presenza de mulleres nos corpos de seguridade e no servizo de extinción de incendios e salvamento (S.E.I.S.).</p>	<p>Recursos Humanos, Igualdade</p>	<p>Nº de accións positivas realizadas</p> <p>% de procesos de selección nas que se incluíron accións positivas</p> <p>% de procesos de selección sobre o total nas que se incluíron accións positivas</p> <p>Nº de mulleres e homes que se beneficiaron</p> <p>% de mulleres e de homes sobre o total que se beneficiaron</p>	<p>Nº de accións positivas realizadas</p> <p>Nº de procesos de selección nas que se incluíron accións positivas</p> <p>% de procesos de selección sobre o total nas que se incluíron accións positivas</p> <p>Nº de mulleres e homes que se beneficiaron</p> <p>% de mulleres e de homes sobre o total que se beneficiaron</p>
<p>Inclusión de accións positivas nas bases dos procesos de selección libre e promoción interna, cando se refira a departamentos con infra-representación dalgún dos dous sexos.</p>	<p>Recursos Humanos, Igualdade (e departamentos afectados pola infra-representación)</p>	<p>Nº de accións positivas realizadas</p> <p>Nº de procesos de selección nas que se incluíron accións positivas</p> <p>% de procesos de selección sobre o total nas que se incluíron accións positivas</p> <p>Nº de mulleres e homes que se beneficiaron</p> <p>% de mulleres e de homes sobre o total que se beneficiaron</p>	<p>Nº de accións positivas realizadas</p> <p>Nº de procesos de selección nas que se incluíron accións positivas</p> <p>% de procesos de selección sobre o total nas que se incluíron accións positivas</p> <p>Nº de mulleres e homes que se beneficiaron</p> <p>% de mulleres e de homes sobre o total que se beneficiaron</p>

## Liña 3. Formación en materia de igualdade

Liña	Obxectivo específico	Medida	3. Formación en materia de igualdade				Área responsable	Indicadores
			2023	2024	2025	2026		
Fomentar a formación en igualdade do persoal do Concello da Coruña e facer efectivo o principio de igualdade de forma transversal.	Realizar accións formativas en materia de igualdade dirixidas a todo o persoal no Plan de Formación.	Fomento da participación das traballadoras nas probas de selección e promoción internas.					Recursos Humanos, Igualdade	Nº e tipo de accións para o fomento da participación das traballadoras Nº de homes e mulleres participantes Nº de homes e mulleres promocionadas
		Establecemento de accións formativas en materia de xénero e igualdade de obrigado cumprimento para todas as xefaturas de servizos e demais postos relacionados cos procesos de xestión e toma de decisións.					Recursos Humanos, Igualdade	Nº de accións formativas realizadas Nº de participantes desagregado por sexo
		Aumento da oferta formativa, a frecuencia e a modalidade dos cursos en materia de xénero e igualdade.					Recursos Humanos	Nº de accións formativas realizadas Modalidade das accións formativas Nº de participantes desagregado por sexo % de persoas con cargos de responsabilidade participantes por sexo
	Planificar accións formativas especializadas en materia de igualdade para a progresiva incorporación da perspectiva de xénero nos distintos servizos municipais (formación en violencia de xénero para a Policía Local, en igualdade para a negociación colectiva na representación sindical, nos procesos de selección, nos orzamentos municipais etc.).	Elaboración dun estudo das necesidades en formación do persoal municipal desagregado por sexo para detectar as dificultades e oportunidades de acceso á formación que teñen mulleres e homes Sistematización entre os diferentes servizos e departamentos da recollida das necesidades e intereses					Recursos Humanos, Igualdade	Elaboración do estudo (si/non) Nº e tipo de ferramentas empregadas Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados acadados
							Recursos Humanos	Recollida (si/non) Nº de suxestións e propostas



### Liña 3. Formación en materia de igualdade

Liña	formativos do persoal.				
	Inclusión de módulos en materia de xénero e igualdade dun xeito transversal nos diferentes cursos do Plan de Formación.			Recursos Humanos, Igualdade	<p>Nº total de cursos realizados</p> <p>Nº de cursos nos que se incluíron módulos en materia de xénero</p> <p>% de cursos nos que se incluíron módulos en materia de xénero sobre o total de cursos realizados</p> <p>Nº de participantes desagregado por sexo</p> <p>% de participantes desagregado por sexo</p>
Establecer mecanismos para asegurar que a información relativa ao Plan de Formación chega a todo o persoal municipal.	Realización de cursos de formación en igualdade de xénero e en materia de prevención, detección e actuación fronte as violencias machistas ao persoal municipal que preste servizos de atención ao público.			Recursos Humanos, Igualdade	<p>Nº de persoas participantes desagregado por sexo e por servizo</p>
	Realización de accións formativas en materia de igualdade e xénero tanto modalidade presencial como online e durante a xornada laboral.			Recursos Humanos	<p>Nº de accións formativas realizadas</p> <p>Nº de accións formativas realizadas durante a xornada laboral</p> <p>Nº de accións formativas realizadas fóra da xornada laboral</p> <p>Modalidade das accións formativas</p> <p>Nº de participantes desagregado por sexo</p> <p>% de persoas con cargos de responsabilidade participantes</p> <p>Nº e tipo das accións de difusión</p> <p>% de persoal municipal á que se lle fixo chegar información</p>
	Mellora das estratexias de comunicación e difusión das accións formativas que se realizan desde o concello para o persoal			Recursos Humanos	

### Liña 3. Formación en materia de igualdade

	traballador.				das accións
Valorar a formación en materia de igualdade nos procesos de promoción interna.	Establecemento dun modelo de carreira vertical igualitario para todo o persoal municipal.			Recursos Humanos	Nº de persoas promocionadas por sexo % de mulleres e homes promocionados sobre o total Distribución por sexo das Xefaturas
Velar pola incorporación de contidos de igualdade nos temarios dos procesos selectivos.	Introdución de cláusulas específicas de igualdade nas contratacións e licitacións públicas para que a formación en xénero sexa criterio de valoración.			Contratación, Igualdade	Nº de contratos e licitacións nas que se incluíron cláusulas sociais de igualdade % sobre o total de contratos e licitacións Nº de servizos que incluíron cláusulas sociais de igualdade % de servizos sobre o total que incluíron cláusulas sociais de igualdade Nº de persoas beneficiadas por sexo
Incentivar a participación do persoal con cargos de responsabilidade, nos procesos formativos en materia de igualdade.	Diminución das esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade, garantindo que as persoas con responsabilidades de cidadados e con dereito ao disfrute de medidas de conciliación poidan exercer tales labores.			Recursos Humanos, Igualdade	Nº e tipo de esixencias eliminadas/reducidas Nº de persoas con especial dedicación por sexo % de persoas con especial dedicación por sexo
Valorar a formación en materia e xénero nos procesos de promoción interna.	Posta en marcha de accións formativas dirixidas a reforzar os plans de carreira que teñan en conta a perspectiva de xénero.			Recursos Humanos, Igualdade	Nº de accións formativas dirixidas a reforzar os plans de carreira Nº de persoas participantes por sexo % de persoas participantes por sexo Nº de persoas participantes que melloraron o seu posto de traballo por sexo % de persoas participantes que melloraron o seu posto de

Liña	3. Formación en materia de igualdade				
	<p>Posta en marcha de accións formativas específicas dirixidas ao desenvolvemento profesional da carreira das persoas traballadoras que se atopan en áreas, departamentos e servizos fortemente masculinizados ou feminizados</p>		<p>Recursos Humanos, Igualdade</p>	<p>traballo por sexo sobre o total de persoas participantes  Nº de accións formativas realizadas  Nº de mulleres participantes  % de mulleres participantes sobre o total de mulleres ás que ían dirixidas  Nº de mulleres promovidas  % de mulleres participantes promovidas sobre o total de mulleres participantes</p>	
	<p>Realización dun seguimento da participación nos procesos de promoción interna recollendo datos desagregados e desde unha perspectiva de xénero</p>		<p>Recursos Humanos, Igualdade, Informática</p>	<p>Nº de mulleres e homes participantes nos procesos de selección  % de mulleres e homes participantes nos procesos de selección  Nº de mulleres e homes promovidos  % de mulleres e homes promovidos sobre o total</p>	
	<p>Redución do peso da antigüidade nos procesos de promoción profesional para garantir unha maior igualdade de acceso entre o persoal traballador.</p>		<p>Recursos Humanos</p>	<p>Nº e tipo de accións realizadas  Nº de persoas promovidas por sexo  % de mulleres e homes promovidos sobre o total</p>	

## Liña 4. Igualdade retributiva

Liña	Obxectivo xeral	Obxectivo específico	Medida	4. Igualdade retributiva				Indicadores
				Calendario			Área responsable	
				2023	2024	2025		
	Manter un sistema retributivo nos que se respecten os principios de obxectividade, equidade e non discriminación por razón de sexo.	Garantir o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente.	Deseño dun sistema de indicadores que permita comparar as retribucións do persoal municipal desde a perspectiva de xénero. Elaboración dun informe anual sobre os procesos de promoción profesional con perspectiva de xénero. Realización dun estudo de impacto de xénero dos complementos salariais e extra-salariais. Realización dunha auditoría retributiva con perspectiva de xénero no marco da revisión e revalorización da RPT.					<p>Nº e tipo de indicadores elaborados Datos recompilados desagregados por sexo</p> <p>Elaboración (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados obtidos</p> <p>Realización (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados obtidos</p> <p>Realización (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados Principais resultados obtidos</p>

## Liña 5. Conciliación e corresponsabilidade

Liña	Obxectivo xeral	Obxectivo específico	Medida	5. Conciliación e corresponsabilidade				Indicadores
				Calendario			Área responsable	
				2023	2024	2025		
	Fomentar a corresponsabilidade entre o persoal traballador, difundindo e dando a coñecer as diferentes medidas de conciliación para a vida persoal, familiar e laboral coas que conta o Concello da	Fomentar entre o persoal traballador o uso dos dereitos e permisos relacionados coa corresponsabilidade.	Fomento dos principios da corresponsabilidade e o compromiso do Concello da Coruña coa conciliación entre as xefaturas dos diferentes departamentos. Difusión das medidas coas que conta o concello en materia de conciliación para o persoal municipal. Ter en conta as necesidades de					<p>Nº e tipo de accións de difusión Nº de traballadoras e traballadores que desfrutaron de medidas de conciliación</p> <p>Nº e tipo de accións de difusión Nº de traballadoras e traballadores que desfrutaron de medidas de conciliación</p> <p>Nº e tipo de indicadores creados</p>

## 5. Conciliación e corresponsabilidade

Liña

Coruña.

conciación das unidades familiares, á hora de organizar as vacacións do persoal dos diferentes servizos, elaborando un sistema de indicadores.	Datos recollidos desagregados por sexo Nº de persoas que se beneficiaron da medida desagregado por sexo
Establecemento progresivo de espazos multifuncionais adaptados para a lactación en espazos municipais nos que sexa posible esta adaptación.	Establecemento (si/non) Nº de persoas beneficiadas desagregado por sexo
Posta en marcha de medidas que faciliten a conciliación para o persoal municipal, especialmente dirixidas a aquel con crianzas de 0 a 3 anos.	Establecemento (si/non) Nº de persoas beneficiadas desagregado por sexo
Ampliación do prazo de substitución de baixa por maternidade, de forma que se estenda ao período de lactación acumulada.	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo
Posta en marcha dunha bolsa de horas para atender as necesidades de conciliación, establecendo unha regulación para o seu uso.	Tipo de accións realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo
Celebración das reunións de traballo en horario laboral favorecendo a asistencia de forma telemática.	Nº total de reunións por servizo % de reunións celebradas fóra de horario laboral Incidencias recollidas por mor da realización de reunións fóra do horario laboral
Coordinación entre as áreas de igualdade e xestión de persoal para a obtención de información desagregada por sexo sobre os permisos, excedencias, licencias, modificacións de xornada ou quenda (nº solicitudes, nº	Servizos participantes Coordinación (si/non) Registro de datos (si/non) Periodicidade Nº de persoas beneficiadas por sexo e servizo

Liña		5. Conciliación e corresponsabilidade			
	negacións, área na que traballa a persoa solicitante, duración etc.) vencellados coa conciliación da vida familiar, persoal e laboral.				
	Establecemento dun sistema regular de recollida da información sobre as necesidades de conciliación do persoal municipal.				Recollida (si/non) Nº e tipo de ferramentas empregadas Nº e tipo de accións realizadas Nº de rexistros
	Análise das necesidades de conciliación tendo en conta a situación persoal e as necesidades de cada quen (monoparental, monoparental, menores ou maiores cun alto grao de dependencia, inexistencia de rede familiar de apoio, etc.) de cara a poñer en marcha medidas de conciliación adicionais.				Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo
	Realizar seguimento con perspectiva de xénero en relación co disfrute das medidas de conciliación.				Recursos Humanos, Igualdade
	Difundir entre todo o cadro de persoal municipal as medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal recoñecidas legalmente e as melloras establecidas polo Concello.				Recursos Humanos
	Incrementar a porcentaxe de teletraballo para a atención de necesidades de conciliación				Elaboración (si/non) Nº de postos de traballo revisados Nº e tipo de medidas realizadas Nº de persoas beneficiadas por sexo

## Liña 6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais

6. Saúde laboral e prevención de riscos laborais								
Liña	Obxectivo xeral	Obxectivo específico	Medida	Calendario			Área responsable	Indicadores
				2023	2024	2025		
Contribuír á mellora da saúde e calidade de vida do persoal municipal mediante a información e prevención, promovendo condutas e hábitos saudables e integrando a perspectiva de xénero.	Establecer medidas para detectar e corrir os riscos que afectan ao persoal traballador, con perspectiva de xénero.	Inclusión da variable sexo en todos aqueles estudos e enquisas sobre saúde que se realicen ao persoal municipal.					Recursos Humanos	Inclusión (si/non)
		Elaboración de diagnoses sobre riscos laborais desde unha perspectiva de xénero de cara a poder incluír medidas preventivas específicas para mulleres e homes.					Recursos Humanos	Recollida de datos desagregados (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados (listaxe de indicadores elaborados) Nº de informes sobre riscos laborais que inclúen a perspectiva de xénero Nº de avaliacións médicas desagregado por sexo Nº de problemas médicos desagregado por sexo Nº e tipo de medidas incluídas nas previsións e exames médicos Nº e tipo de medidas preventivas postas en marcha
		Integración da perspectiva de xénero no Plan de prevención de riscos laborais.					Recursos Humanos, Igualdade	Integración (si/non) Nº e tipo de medidas preventivas incluídas
		Realización dunha avaliación de riscos psico-sociais con perspectiva de xénero do desempeño dos diferentes postos de traballo.					Recursos Humanos, Igualdade	Recollida de datos desagregados (si/non) Nº e tipo de indicadores empregados (listaxe de indicadores elaborados) Nº de avaliacións médicas realizadas desagregado por sexo e posto de traballo Nº e tipo de problemáticas detectadas Nº e tipo de medidas preventivas postas en marcha

## Liña 7. Prevención do acoso e actuación fronte a violencia de xénero e outras violencias machistas

Liña	Obxectivo xeral	Obxectivo específico	Medida	Calendario			Área responsable	Indicadores
				2023	2024	2025		
Promover unha contorna laboral exenta de violencias machistas.		Promover accións formativas e de prevención fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo e demais violencias machistas.	Accións formativas dirixidas ao recoñecemento e detección de comportamentos e condutas que son formas de violencia machista.				Recursos Humanos, Igualdade	Nº de cursos realizados Temática específica dos cursos realizados Nº de persoas asistentes desagregado por sexo % de persoas asistentes sobre o total do cadro de persoal Nº de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)
			Difusión de información entre o persoal municipal para a detección de condutas que son formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.				Recursos Humanos, Igualdade	Nº de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles e plataformas empregadas para a difusión Nº de persoas ás que se lle enviou información Nº de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)
			Difusión de información entre o persoal municipal sobre o procedemento a seguir en caso de ser vítima ou testemuña dun caso de acoso.				Recursos Humanos, Igualdade	Nº de accións de difusión Tipo de accións de difusión Canles e plataformas empregadas para a difusión Nº de persoas ás que se lle enviou información Nº de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)
			Difusión entre o cadro de persoal do protocolo fronte ao acoso así como dos recursos internos cos que conta o Concello.				Recursos Humanos, Igualdade	Nº e tipo de accións realizadas Nº de xefaturas participantes desagregadas por sexo % de xefaturas participantes sobre o total Nº de denuncias ou queixas por acoso (evolución por anos)



Liña	7. Prevención do acoso e actuación fronte a violencia de xénero e outras violencias machistas				
	Realización de accións formativas obrigatorias en materia de igualdade e violencia de xénero a todas aquelas persoas responsables na implementación do protocolo.		Recursos Humanos, Igualdade	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas participantes desagregado por sexo % de persoas participantes sobre o total	
	Mellora da localización e accesibilidade do protocolo dentro das plataformas dixitais coas que conta o Concello da Coruña.		Informática	Mellora da accesibilidade (si/non) Nº de plataformas do Concello con	
Actualizar o protocolo de acoso adaptándoo ás novas realidades.	Modificación do protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero do concello da Coruña.		Recursos Humanos, Igualdade	Nº e tipo de accións realizadas Nº de persoas de nova incorporación ás que se lles entregou o protocolo por sexo	
Atender e acompañar ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.	Difusión entre o persoal municipal dos dereitos sociais, laborais e económicos cos que contan as vítimas da violencia de xénero.  Asesoramento, acompañamento e derivación aos recursos de apoio existentes ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.		Recursos Humanos, Igualdade  Igualdade	Nº e tipo de accións de difusión empregadas % do cadro de persoal entre o que se difundiu desagregada por sexo Nº de traballadoras e traballadores que solicitaron información desagregado por sexo Nº e tipo de acompañamentos Nº e tipo de asesoramentos	

## SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO IV PLAN

O seguimento e avaliación concíbense como aspectos esenciais para unha eficiente implementación das medidas de acción recollidas neste IV Plan, dado que permitirán coñecer:

- O grao de implementación e o proceso de desenvolvemento da execución das medidas de acción;
- As deficiencias, incidencias e obstáculos que dificulten a súa implementación;
- O grao de adecuación e consecución cos obxectivos para o que foron deseñadas;
- A súa eficacia respondendo ás necesidades detectadas na diagnose;
- O seu impacto sobre o Concello e o seu persoal municipal.

1. Como parte do proceso de seguimento e avaliación, nomearase unha Comisión Técnica de Seguimento que actuará como órgano consultivo e estará formada de forma paritaria pola Representación Sindical do persoal xunto coa Representación Municipal.

- Estará composta por un máximo de 8 persoas e terá a misión de velar pola implementación do IV Plan e realizar o seguimento e avaliación segundo o previsto, coñecendo os instrumentos de recollida de información das medidas realizadas e valorando as accións implementadas.
- Tamén promocionará iniciativas que conduzan a unha mellor implementación das medidas de acción acordadas ou poidan corrixir as posibles deficiencias detectadas. Terá, por tanto, a misión de coñecer, valorar e propoñer melloras.

2. O funcionamento da Comisión Técnica de Seguimento acordarase entre as partes, formalizándose na primeira sesión de seguimento.

3. As reunións da Comisión de Seguimento, terán un carácter anual, reuníndose preferentemente ao longo do primeiro trimestre de cada ano. Nelas, ademais de analizarse o estado de execución das medidas segundo a calendarización para a súa implementación, darase resposta ás necesidades e actuacións precisas para o correcto desenvolvemento do Plan de Acción, presentando alternativas para abordar as problemáticas que se puidesen dar ata o momento.

4. Pasados dous anos desde a aprobación do Plan levarase a cabo unha avaliación intermedia, que poderá suplir neste ano o seguimento anual, onde se analizará o grao de desenvolvemento das medidas de acción previstas para dito período, así como a súa adecuación conforme aos obxectivos.

5. Ao remate do período de vixencia realizarase unha avaliación final. Nesta última recollerase, por unha banda, o grao de implementación das medidas e, por outra banda, a actualización dos indicadores empregados na diagnose, medindo o impacto da implementación do IV Plan.

Ao tempo, este seguimento e avaliación permitirá, en caso de ser necesario, redefinir as medidas de acción co fin de poder acadar os obxectivos previstos. Para isto, será fundamental o emprego de indicadores de resultado, proceso e impacto. Estes recóllense dentro da ficha de cada unha das medidas, facilitando con iso a recollida de información a curto, medio e longo prazo:

- A curto prazo, permitirán coñecer o grao de execución, as dificultades e o éxito acadado na execución de cada medida (indicadores de proceso).
- A medio prazo, permitirán comprobar a repercusión derivada da implementación das medidas e o cumprimento dos obxectivos (indicadores de resultado).
- A longo prazo, permitirán coñecer os cambios que se vaian producindo dentro do Concello (indicadores de impacto).

INDICADORES	
De resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de execución do IV Plan;</li> <li>• Número, sexo e perfil do persoal municipal beneficiario das medidas de acción;</li> <li>• Grao de desenvolvemento e execución dos obxectivos do IV Plan.</li> </ul>
De proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de necesidades;</li> <li>• Incidencias, dificultades e solucións achegadas;</li> <li>• Grao de información e difusión do IV Plan entre o persoal municipal.</li> </ul>
De impacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redución das desigualdades detectadas na diagnose;</li> <li>• Aumento do coñecemento e sensibilidade do persoal municipal respecto á igualdade.</li> </ul>

Coa finalidade de facilitar a o seguimento e avaliación deste IV Plan, no apartado Anexos recóllense modelos tipo de fichas e ferramentas para tal finalidade.

**PAUTAS PARA A AVALIACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE**

Grao de cumprimento dos obxectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados obtidos en base aos indicadores propostos.</li> <li>Outros indicadores que considere o organismo encargado do seguimento e avaliación (cuantitativos e cualitativos).</li> </ul>
Impacto no Concello	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grao de coñecemento do IV Plan.</li> <li>Nivel de participación das persoas destinatarias.</li> <li>Cambios percibidos.</li> <li>Grao de aceptación do IV Plan.</li> </ul>
Desenvolvemento metodolóxico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dificultades atopadas.</li> <li>Solucións expostas.</li> <li>Cambios producidos.</li> </ul>
Propostas de futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recolleranse a través de ferramentas participativas dirixidas ao persoal municipal (enquisas, entrevistas, grupos de traballo, etc.).</li> <li>Teranse en conta: <ul style="list-style-type: none"> <li>Informes intermedios.</li> <li>Reunións de organismos de interese</li> <li>Outros documentos elaborados durante o seguimento de IV Plan</li> <li>Elaboraranse propostas de modificacións de medidas e incorporaranse propostas de novas medidas de acción.</li> </ul> </li> </ul>

**BIBLIOGRAFÍA**

Concello da Coruña (2011). *II Plan para a promoción da equidade entre mulleres e homes do Concello da Coruña, 2011-2014.*

Concello da Coruña (2017). *A Coruña en cifras. Mulleres e homes na cidade. Balance estatístico, 2017.*

Concello da Coruña (2017). *Diagnóstico sobre a situación do persoal e das prácticas de xestión de recursos humanos do Concello da Coruña.*

Concello da Coruña (2017). *III Plan de igualdade do persoal municipal do Concello da Coruña.*

Concello da Coruña (2017). *A Coruña en cifras. Evolución 2015-2018.*

Concello da Coruña. *Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero do Concello da Coruña.*

Concello da Coruña (2019). *Ordenanza Municipal de A Coruña para a Igualdade na Diversidade.*

Concello da Coruña (2019). *Informe final de seguimento e avaliación do III Plan de igualdade do Concello da Coruña, 2017-2019.*

Concello da Coruña (2020). *Anuncio da aprobación definitiva da modificación da relación de postos de traballo (RPT) e normas de xestión do Concello da Coruña.*

Concello da Coruña (2021). *Instrución sobre a prestación de servizos na modalidade de teletraballo no Concello da Coruña.*

Consellería de Traballo, Xunta de Galicia (2008). *Resolución do 20 de outubro de 2008, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.*

Constitución española.

Instituto de las Mujeres (2022). *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.*

Instituto Andaluz de la Mujer (2013). *Incorporación de cláusulas de igualdade en contratos, subvenciones y convenios públicos.*

Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer (2014). *Guía para empresas sobre igualdade en la contratación.*

Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer (2019). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas y los conciertos sociales.*

Instituto de las Mujeres (2021). *Guía para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

Instituto de las Mujeres (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.*

Instrucción para a transversalidade de xénero do Concello da Coruña. 2016.

Instrucción 2/2019 sobre a actividade contractual do Concello da Coruña.

*Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.*

*Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.*

*Organización Internacional del Trabajo (2010). Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategia de desarrollo económico local.*

*Ordenanza municipal reguladora do uso da lingua galega no Concello da Coruña. 2021.*

*Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2017). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.*

*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.*

2023/3889